

Los ODS

como punto de partida
para el fomento de la calidad
del **empleo femenino**



DIRECCIÓN
E. M. Blázquez Agudo

Editorial Dykinson

© 2018 Autoras

Editorial Dykinson
c/ Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid
Tlf. (+34) 91 544 28 46
E-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.com>

Preimpresión: TALLERONCE

ISBN: 978-84-9148-895-8
Depósito Legal: M. 35573-2018

Versión electrónica disponible en e-Archivo
<http://hdl.handle.net/10016/27638>



Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 España

ÍNDICE

1. El concepto de discriminación indirecta: su delimitación y aplicación en el derecho social comunitario europeo y español. <i>Elisa Sierra</i>	11
2. Colectivos vulnerables y género. <i>María Gema Quintero Lima</i>	27
3. La flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado. <i>Patricia Nieto Rojas</i>	49
4. Seguridad Social y discriminación intersectorial: la edad y la discapacidad desde la perspectiva de género. <i>Eva M. Blázquez Agudo</i>	71
5. Trabajo autónomo decente de la mujer. <i>María Teresa Alameda Castillo</i>	93
6. Fomentando la formalización del emprendimiento femenino con un registro electrónico de empresas y una entidad de responsabilidad limitada simplificada. <i>Marta García Mandaloniz</i>	131
7. La Meta 8.7 del Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 8: Una aproximación al incumplimiento por parte del Reino de España. <i>Tania García Sedano</i>	175
8. Los objetivos de desarrollo sostenible y el trabajo de cuidados: el caso de las madres comunitarias en Colombia. <i>Yenny Zuleima Carreño Contreras</i>	199

Trabajo autónomo decente de la mujer

María Teresa ALAMEDA CASTILLO

Universidad Carlos III de Madrid

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

RESUMEN. En el debate mundial abierto en torno al trabajo decente, el trabajo asalariado no es el único centro de atención, junto a él se sitúa el trabajo autónomo. En este contexto, desde la óptica del ODS 8 con la transversalidad de género como premisa esencial, en este trabajo se recogen materializaciones de trabajo autónomo decente y no decente de la mujer, algunas compartidas con los autoempleados hombres y otras específicas que se adicionan a las primeras. Son objeto de reflexión a la luz de las últimas reformas en la materia, los derechos fundamentales, la articulación de la conciliación de la vida familiar y la actividad profesional, la protección de la seguridad y salud en el trabajo y la protección social, extremos, todos ellos, que serán los focos de actuación esenciales para poder hablar de trabajo autónomo decente de la mujer. Por su parte, se constatan algunos espacios de fraude que afectan al trabajo digno, decente, conectados, en muchas ocasiones, con la figura del falso autónomo.

Palabras clave: emprendimiento, trabajo autónomo, mujer, trabajo decente

SUMARIO: 1. Algunas cifras: la radiografía del emprendimiento y del trabajo autónomo. 2. El trabajo autónomo como trabajo decente (ODS 8). 3. Materializaciones de trabajo autónomo decente y no decente de la mujer (unas compartidas, otras específicas). 3.1. Los derechos del trabajador/a autónomo. Déficits en materia de conciliación de actividad profesional y vida familiar. 3.2. Seguridad y salud (prevención y reparación). 3.3. Protección social: la rigidez y flexibilidad del modelo. 4. Un ámbito de desprotección inesperado: *platform work* autónomo. 5. Espacios para el fraude y trabajo no decente de la mujer: Modelo cooperativo (cooperativas de facturación y cooperativas del sector cárnico) y el uso desviado de la tarifa plana. 6. Reflexiones finales

ABSTRACT. In the global debate about decent work, salaried work is not the only center of attention, along with autonomous work. In this context, from the perspective of SDG 8 with gender mainstreaming as an essential premise, this work includes materialisations of decent and not decent self-employment of women, some shared with self-employed men and other specific ones that are added to the first. They are subject to reflection in light of the latest reforms in the field, fundamental rights, the articulation of the reconciliation of family life and professional activity, the protection of safety and health at work and social protection, extremes, all of them will be the essential areas of action to be able to talk about decent self-employment of women. On the other hand, some areas of fraud that affect dignified, decent work, connected, in many cases, with bogus self-employment are noted.

Keywords: entrepreneurship, self-employment, women, decent work

1. Algunas cifras: la radiografía del emprendimiento y del trabajo autónomo

Con datos del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) 2017-2018, la actividad emprendedora repunta en España en el último año con una participación que supera por primera vez desde 2008 la cifra de 6 personas emprendedoras en fase inicial por cada 100 personas de la población adulta (6,2%). Sin embargo, el 28,3% de la actividad emprendedora lo es por necesidad (frente al 15% en 2009) y el 68,5% de las personas que emprenden lo hacen porque detectan oportunidades en el mercado. Ahora bien, la tasa de negocios consolidados (con más de 3,5 años en el mercado) también ha crecido, situando a España (7%) en la media de Europa y por encima del total de las economías impulsadas por la innovación y es menor el porcentaje de abandonos empresariales que la media de los países de su mismo nivel de desarrollo (1,9% frente al 2,9%)¹.

Por su parte, cifra *Eurostat* en 30.5 millones los europeos que en 2017 son trabajadores por cuenta propia. El ránking europeo del autoempleo lo lidera Grecia (29%) seguido de Italia (21%) y de Polonia (18%); España ocupa el sexto lugar con un 16% y la media europea es del 14%. Dinamarca, Suecia, Estonia y Alemania son los países con la tasa de autónomos más baja (7.81%, 8.83%, 8,92%, 9,22%, respectivamente)². Los trabajadores por cuenta propia son, además, un colectivo eminentemente masculino, un 67,25% de los trabajadores autónomos de la UE son hombres. No obstante, la brecha de género en materia de autoempleo se va reduciendo, las mujeres lideran el crecimiento del trabajo autónomo en España en los últimos años³ y ya representan el

1 <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2018/04/Informe-GEM-2017-18.pdf>

2 *Taking a look at self-employed in the EU* (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170906-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2F>).

3 La TEA (Tasa de actividad emprendedora) presenta una participación masculina relativamente mayor que la femenina (55,1% frente 44,9%); no obstante, la brecha entre hombres y mujeres a la hora de emprender viene disminuyendo de forma continua desde 2012. Actualmente, 8 mujeres inician negocios por cada 10 hombres españoles, una cifra que supera a la media de Europa, donde sólo se cuentan 6 mujeres por cada 10 hombres emprendedores. Las diferencias de género se acentúan en torno a los negocios consolidados que lideran hombres (60%) frente a los que están bajo la dirección de mujeres (40%), aunque se equipara en lo que respecta a personas que esperan crear un negocio en los próximos tres años (50,9% de hombres frente a 49,1% de mujeres) y cambian a favor de las

35,3% del total de autónomos (1.130.771 mujeres autónomas)⁴. Aun cuando muchas mujeres accedieron al trabajo por cuenta propia por necesidad en la crisis, en su mayoría, no vuelven al trabajo por cuenta ajena en la postcrisis en buena medida porque las condiciones de trabajo que obtienen como autónomas, especialmente en materia económica y en conciliación, son mejores (en principio y sin perjuicio de las indicaciones que se harán después) que las que les pueden ofrecer, hoy, los empleos por cuenta ajena⁵.

La presencia femenina en el trabajo autónomo es especialmente intensa en el trabajo de cuidados y en el sector servicios, en el que, en general (aquí, sin diferencias entre géneros) continúan concentrados la mayoría de los nuevos proyectos de emprendimiento y nuevas empresas. Éstos nacen, en una proporción de 6 de cada 10 personas en forma de autoempleo, sin emplear a nadie más en el negocio.

2. El trabajo autónomo como trabajo decente (ODS 8)

En la actualidad, el surgimiento de nuevos modelos de trabajo, de trabajadores y de relaciones laborales va difuminando conceptos tradicionales del Derecho laboral y las fronteras entre trabajo dependiente e independiente, generando incertidumbre sobre las consecuencias –positivas y negativas– de tales transformaciones. En ese escenario, se sitúan en el centro del debate los objetivos de pleno empleo con trabajo decente de calidad y la protección social para todos. En estos términos se expresa la Conversación III (Gobernanza del trabajo) sobre el Futuro del Trabajo (Iniciativa del centenario OIT)⁶. Es una realidad innegable que la creciente globalización de las economías, unida a la propia evolución tecnológica inciden de forma clara en la manera de or-

mujeres cuando se trata del abandono de negocios, lo que sucede en el 52,6% de los casos cuando los lideran hombres (<http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2018/04/Informe-GEM-2017-18.pdf>).

4 En 2017 las emprendedoras aumentaron un 0,4%. Los varones lo hicieron un 0,2%. En números absolutos, cuatro de cada diez personas que se sumaron al RETA son mujeres (ATA [Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos], *En la última década, el crecimiento de autónomos en España es femenino* [<https://ata.es/wp-content/uploads/2018/03/INFORME-MUJER-ESPAN%CC%83A-2018-ok.pdf>]).

5 *Ibid.*

6 AA.VV, *El futuro del trabajo que queremos*, Ed. MEYSS, Madrid, 2017, ps. 15 y 48, Volumen I.

ganizar el trabajo y la producción⁷. En este contexto, las opciones son diversas pero, en muchos casos, traen consigo la reducción del tamaño de las empresas y el incremento de formas de colaboración empresarial que favorecen el autoempleo, en detrimento de la contratación laboral directa o junto a ella. Las estrategias empresariales de externalización o subcontratación buscan en ocasiones mejorar la competitividad y la productividad pero, en otros casos, la alta especialización en los servicios ofrecidos por profesionales y empresas, lleva a otras a centrarse en lo importante. Junto a ello, la incertidumbre e inestabilidad en un entorno competitivo hace que muchas empresas decidan recurrir a fórmulas de colaboración empresarial para tener mayor flexibilidad; aun cuando el marco normativo laboral del trabajo asalariado ha sido objeto de reformas profundamente flexibilizadoras en los últimos años.

El trabajo autónomo también debe ser una fuente de empleo decente con derechos. El concepto de trabajo decente presenta unas innegables connotaciones político-sociales: a) se trata de un paradigma asentado sobre una sólida fundamentación ética, b) despliega una indudable proyección política, c) tiene una naturaleza flexible que le dota de una gran versatilidad aplicativa y d) es mensurable en términos estadísticos, lo que posibilita su evaluación desde una óptica socioeconómica. En todo caso, la proyección política del trabajo decente conecta con un ambicioso programa de actuaciones y una estrategia articulada en torno a los cuatro objetivos básicos⁸. Estos cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente (Objetivo de Desarrollo Sostenible –ODS– número 8 ONU)⁹ son promover los empleos y las empresas, garantizar los de-

7 Memoria del Director General, Informe 1 “La iniciativa del centenario relativo al futuro del trabajo”, Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, 2015, p. 14.

8 LOZANO LARES, F., “La eficacia jurídica del concepto de trabajo decente”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 4, nº 4, 2016, p. 8.

9 La Asamblea General de Naciones Unidas adoptó el 25 de septiembre de 2015 en Nueva York la resolución *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Distr. General. 21 de octubre de 2015. A/RES/70/1). La Agenda 2030 abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se basarán en los progresos alcanzados a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). La importancia del trabajo decente para realizar el desarrollo sostenible está puesta de manifiesto en el Objetivo 8 cuya finalidad es “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Un número mayor de personas con empleos decentes significa un crecimiento económico más fuerte e inclusivo

rechos en el trabajo, extender la protección social y promover el diálogo social con la igualdad de género como un tema transversal. A efectos de medición del trabajo decente, el punto de partida son estos diez elementos fundamentales: oportunidades de empleo, trabajo que debería eliminarse o abolirse, ingresos adecuados y trabajo productivo, horas de trabajo decentes, estabilidad y seguridad del trabajo, combinación del trabajo y la vida familiar, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, entorno de trabajo seguro, seguridad social y diálogo social y representación de los trabajadores¹⁰. A ello se acompañan 21 indicadores cualitativos relativos al marco jurídico por país¹¹.

En cualquier caso, será Trabajo Decente aquel trabajo productivo realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad en el lugar de trabajo y dignidad, en el que los derechos laborales son respetados y se garantiza remuneración suficiente y protección social¹². Esto es, un trabajo en condiciones justas y con una protección suficiente. En concreto, en materia de pro-

y mayor crecimiento significa más recursos disponibles para crear empleo decente (*Trabajo decente y la Agenda 2030 de desarrollo sostenible*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf).

10 OIT, *Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*, Documento TMEMDW/2008, Ginebra, 2008, p. 17.

11 Estos 21 indicadores son: *Labour administration, government commitment to full employment, unemployment insurance, statutory minimum wage, maximum hours of work, paid annual leave, maternity leave, parental leave, child labour, forced labour, termination of employment, equal opportunity and treatment, equal remuneration of men and women for work of equal value, employment injury benefits, occupational safety and health (OSH) labour inspection, oldage social security or pension benefits (public/private), incapacity for work due to sickness/sick leave, incapacity for work due to invalidity, freedom of association and the right to organize, collective bargaining right y tripartite consultations* (ILO, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicator*. http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_223121/lang--en/index.htm). Previamente, otros intentos de cuantificar el nivel o grado de trabajo decente a través de indicadores en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, 2003, trabajos de GHAI, D. ("Trabajo decente. Concepto e indicadores", pp. 126-160.), ANKER, R., CHERNYSHEV, I., EGGER, P., MEHRAN, F., RITTER, J.A. ("La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos, ps. 161-195) y BESCOND, D., CHATAIGNIER, A. y MEHRAN, F. ("Siete indicadores para medir el trabajo decente", ps. 197-231).

12 OIT, *Construir un futuro con trabajo decente*, 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_455313.pdf

tección social, se aspira a permitir el acceso de todas las personas a niveles mínimos de seguridad ante los riesgos y contingencias sociales, tales como, la enfermedad, los accidentes, la vejez, el desempleo y la exclusión. En cualquier caso, el concepto de trabajo decente es dinámico, evoluciona con el progreso social y económico de un país y es aplicable a todo trabajo, sin distinción, sea asalariado o por cuenta propia¹³. En la actualidad, entre las labores principales de la OIT se sitúa el desarrollo del Programa de Trabajo Decente entre cuyos fines se encuentra la promoción del empleo, de la protección social y del trabajo seguro aplicable al trabajo autónomo¹⁴.

Entiende la OIT que la salud de un mercado laboral depende del nivel de desempleo que posea pero también de la calidad del empleo creado y del nivel de trabajo decente que se logre. En tiempos de crisis, mientras el mercado de trabajo asalariado expulsa a un ingente número de personas trabajadoras, algunas de ellas pasan al desempleo y otras optan por el autoempleo, lo que genera un aumento de empleos vulnerables (trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares), siendo necesario analizar la tasa de empleo vulnerable de un país como indicador de déficit de trabajo decente¹⁵. El Informe de la OIT *Perspectivas sociales y de empleo en el mundo 2016*¹⁶ examinó la situación de las economías desarrolladas, emergentes y en desarrollo e incluyó una previsión sobre los niveles de desempleo en el mundo, prestando especial atención a las tasas de empleo vulnerable en cada país. Este empleo

13 En este contexto, afirmarán MONEREO PÉREZ y LÓPEZ DE INSUA que el trabajo decente, esto es, básicamente, el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias- en la normativa internacional sobre derechos humanos es un típico derecho social de estructura compleja estrechamente vinculado al derecho al trabajo que en su estructura jurídica comprende, a su vez, un conjunto de derechos anudados funcionalmente. En cuanto al ámbito subjetivo de los derechos comprendidos en la garantía de condiciones de trabajo justas y equitativas, se extiende a todo trabajador, sin distinción, aun cuando en la lógica de los derechos que se especifican parece referirse ante todo a los trabajadores por cuenta ajena o asalariados (“La garantía internacional del derecho a un trabajo decente”, Revista española de Derecho del Trabajo, n° 177, 2015, p. 6 y ss.)

14 Vid., ERMIDA URIARTE, O., CASANOVA, F. (coord.), “Trabajo decente y formación”, en *Formación para el trabajo decente*, CINTERFOR/OIT, 2001, p. 13.

15 El empleo vulnerable alcanza a un 46% del empleo global en 2016, lo que equivale a unos 1.500 millones de personas en el mundo (OIT, *Perspectivas sociales y de empleo en el mundo- Tendencias 2016*, ps. 7 y 21).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_443505.pdf

16 Ibid.

engloba a los trabajadores familiares no remunerados y a los trabajadores autónomos como porcentaje del empleo total. Los índices se asocian a un alto nivel de precariedad por su escasa o inexistente remuneración y dificultad para acceder a programas de protección social. Además, también sufren los efectos de la falta de asociacionismo y sindicatos que defiendan sus intereses. Sólo un 5% de estos trabajadores contribuye en regímenes de protección y seguridad social. Aun cuando la situación sea especialmente grave en países emergentes y en desarrollo (tasas de desempleo vulnerable por encima del 70%)¹⁷, en España, el porcentaje de población empleada en empleo vulnerable supera el 14%. Ello supone un serio obstáculo para alcanzar el trabajo decente y, junto a ello, la baja calidad del empleo creado de este modo, es otro de los factores determinantes del lento crecimiento de la economía¹⁸. Además, la proyección actual de la OIT indica una reversión en la tendencia del pasado de reducción de este tipo de empleo (estancada desde 2012): se prevé un aumento anual de 17 millones de personas en empleo vulnerable en 2018 y 2019 unido a una ralentización del ritmo de reducción de la pobreza laboral¹⁹.

El concepto de trabajo decente, junto a su formulación genérica en el ámbito internacional, requiere concreción a nivel interno y exige de los poderes públicos articular medidas legales de carácter protector que permitan distinguir trabajo decente del que no lo es porque se encuentre desprovisto de mecanismos protectores o de suficiencia²⁰. En este contexto ha de ser objeto de reflexión el dato de que la tasa de pobreza de los trabajadores por cuenta propia triplica la de los asalariados en la UE²¹. En España, los trabajadores

17 En 2017, el 82% de las mujeres de los países en desarrollo se encuentra en modalidades de empleo vulnerable, frente al 72% de los hombres (OIT, *Perspectivas sociales y del Empleo en el mundo, Tendencias 2018* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang-es/index.htm).

18 RODRÍGUEZ EGÍO, M., *Hacia un trabajo autónomo decente*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2016, ps. 61-67.

19 En términos de pobreza laboral, el mercado de trabajo sólo ha logrado un limitado avance. En 2017, los ingresos o el consumo *per cápita* de los hogares de más de 300 millones de trabajadores de países emergentes y en desarrollo es inferior 1.9 dólares americanos al día (*Perspectivas sociales y del Empleo en el mundo, Tendencias 2018*. cit.)

20 VILA TIerno, F., “Emprendimiento y trabajo autónomo como formas de huida del trabajo decente”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 421, 2018, ps. 61 y 64.

21 SPASOVA, S, BOUGET, D & others, *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe, A study of national policies*, European Commission, Brussels, 2017, p. 15.

autónomos presentan una alta vulnerabilidad a las situaciones de pobreza, no en vano algunos informes sitúan en un 40% el autoempleo de bajos ingresos²². A nivel europeo, el 25% de los trabajadores por cuenta propia son calificados como *vulnerable* and *concealed* (vulnerables y ocultos) que acceden al trabajo autónomo ante la inexistencia de mejores alternativas. Muchos de ellos dependen de uno o varios clientes, tienen poca autonomía en el trabajo y son financieramente vulnerables²³.

Además, el 61% de los proyectos de empresas sin asalariados no llega a 5 años y el 20% de las empresas creadas pone fin a su actividad en el primer año de vida²⁴, lo que evidencia la fragilidad de la actividad puesta en marcha y del empleo autónomo creado. Es más, el trabajo autónomo (como ya se indicó previamente) se concentra en un importante volumen en el sector servicios y esta concentración sectorial se percibe como una debilidad estructural, que con la crisis ha acentuado sus efectos, al tratarse de actividades con bajos niveles de innovación que tienen, además, un marcado componente cíclico²⁵. En base a las previsiones de la OIT, de cara al futuro, se prevé un giro estructural hacia el sector servicios y, para obtener los resultados de la transformación estructural en materia de trabajo decente se habrán de emprender primero iniciativas políticas firmes que impulsen la formalización, el empleo de calidad (por cuenta propia y por cuenta ajena) y la productividad en el sector²⁶.

En España, aun cuando en los últimos diez años (y muy especialmente desde 2013) se adoptan políticas públicas de fomento del trabajo autónomo y del emprendimiento, se está propiciando un trabajo autónomo esporádico, complementario en muchos casos del que se tiene por cuenta ajena, poco

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb235634-e3a7-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en>

²² *Pobreza y trabajadores pobres en España*, Informe nº 106, 2014, Fundación 1º de Mayo., ps. 21-22 y 37, MACKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *Independent work: Choice, necessity and the Gig Economy*, octubre 2016, p. 5.

<https://www.google.com/search?q=Independent+work%3A+choice%2C+necessity+and+the+Gig+Economy&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab>

²³ EUROFOUND, *Exploring self-employment in the European Union*, Ed. UE, Luxemburgo, 2017, p. 61.

²⁴ CES Informe 3/2016, *La creación de empresas en España y su impacto en el empleo*, Madrid, 2016, ps. 34-36.

²⁵ FUNDACIÓN 1º DE MAYO, *Reflexiones y propuestas en torno a la Economía Social y el Autoempleo*, Madrid, 2011, p. 116.

²⁶ *Perspectivas sociales y del Empleo en el mundo, Tendencias 2018*, cit.

estable, discontinuo y en actividades de escaso valor añadido²⁷. En este contexto se critica, además, que tras diez años de aprobación de la LETA²⁸, se ha avanzado poco en la protección social de los trabajadores por cuenta propia y nada en materia de seguridad y salud en el trabajo en un contexto en el que las nuevas formas de trabajo autónomo hacen emerger nuevos riesgos que acentúan la precariedad y desprotección de un importante colectivo de personas que trabajan y, cuyo crecimiento se impulsa, paradójicamente, por los poderes públicos²⁹. La exigencia de habitualidad para la inclusión en el RETA genera un significativo efectos expulsión sobre los modernos trabajos flexibles por cuenta propia a lo que hay que añadir otras carencias como el carácter voluntario del aseguramiento de algunas contingencias, lo que impide calificar como contingencia profesional genuinos siniestros de este tipo y protegerlos como tales³⁰. Ello se conecta, por su parte, desde la óptica de la prevención, con la inexistencia de un auténtico deber legal de autoprotección y con la desprotección material de personas menores de edad que trabajan por cuenta propia. Por ello, se habla de una doble discriminación en este sentido (en la óptica preventiva y en la óptica reparadora)³¹.

En esta línea, la propia OIT en el Informe *Perspectivas sociales y de empleo en el mundo 2017* constata la mayor desprotección para las prestaciones de servicios de los trabajadores por cuenta propia frente a las de los trabajadores por cuenta ajena. El trabajo autónomo se cataloga como modalidad de trabajo flexible (categoría en la que también se incluyen los trabajadores temporales y a tiempo parcial) en la que se concentran las mayores diferencias retributivas y se hace evidente un desigual reparto de la riqueza y de los efectos del crecimiento económico que, a su vez, se ve afectado por la situación de los mismos³².

Descendiendo ya al plano interno, se revisan a continuación (y tomando como punto de partida los planteamientos generales ya realizados), materia-

27 FERNÁNDEZ BERNAT, J.A., “Trabajo autónomo precario: una indagación sobre sus causas y sus implicaciones en materia de Seguridad Social”, *Revista de Derecho Social*, nº 81, 2018, p. 105.

28 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo autónomo

29 RODRÍGUEZ EGÍO, M., *Hacia un trabajo autónomo decente*, op. cit., p. 17.

30 *Vid. infra*, 3.3.

31 CAVAS MARTÍNEZ, F., Prologo a la obra de Rodríguez Egío, *Hacia un trabajo autónomo decente*, op. cit., p. 12.

32 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_540901.pdf

lizaciones concretas de trabajo autónomo decente, lo que implica un marco de protección y garantías, esencialmente en el campo de los derechos, la seguridad y salud y la protección social de los autoempleados. A su vez, se indicarán manifestaciones de trabajo no decente en esos mismos ámbitos, algunas compartidas por todos los trabajadores autónomos sin distinción de género, y otras específicas de las trabajadoras por cuenta propia mujeres (que se adicionan a las primeras).

3. Materializaciones de trabajo autónomo decente y no decente de la mujer (unas compartidas, otras específicas)

3.1. Los derechos del trabajador/a autónomo. Déficits en materia de conciliación de actividad profesional y vida familiar

Tradicionalmente, el trabajo autónomo ha sido un ámbito presidido por la autonomía de la voluntad en el que regían, prácticamente en exclusiva, normas civiles y mercantiles. La LETA rompe esta dinámica y el reconocimiento de derechos en la misma, considerado con frecuencia como meramente simbólico³³ es, ciertamente, algo más. Supone, la importación de garantías y el reconocimiento de un marco de protección heterónomo, por limitado que pueda parecer, en inicio³⁴. Esta nueva mirada hacia el trabajo autónomo desde el Derecho social parte del necesario respeto a la autonomía contractual pero, al mismo tiempo, ya implica la concreción de una mínima red de derechos sociales³⁵. La LETA incluye tanto declaraciones de derechos de rango constitucional como relaciones de derechos y deberes básicos que descienden a aspectos concretos de la actividad profesional y todo ello se hace con el propósito de extender al mundo del trabajo autónomo derechos que a me-

33 DESDENTADO BONETE, A., “El traje nuevo del emperador. Sobre la legislación simbólica en el Estatuto del trabajador autónomo”, *Revista de Derecho Social*, nº 44, 2008.

34 Ello evidencia algo que anunciara OJEDA AVILES, la colonización por el Derecho del trabajo de otros ámbitos distintos al tradicionalmente suyo, del contrato de trabajo, expandiéndose por los terrenos propios del Derecho civil, mercantil y Administrativo, de una manera distinta a la que en otros tiempos hiciera hablar del carácter expansivo de la legislación laboral (“Saturación del fundamento contractualista. La respuesta autopoyética a la crisis del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 111, 2002, p. 343).

35 En esta línea, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ sostiene que ya debemos empezar a hablar de derechos laborales básicos para todas las personas que trabajan, sean trabajadores o autónomos (*Autónomos con derecho a nada*, *El País*, 16 septiembre 2018).

nudo se han venido acotando, restringiendo, legal o judicialmente, al trabajo asalariado³⁶. Ahora bien, en materia de derechos fundamentales en la prestación de servicios del autónomo, la lógica contractual que preside la misma, la buena fe como criterio inspirador del modo de ejercicio de los derechos en el marco de la relación entre las partes y potencialmente también el juego de la responsabilidad contractual va a tener un campo de despliegue mayor porque restricciones en estos derechos que serían inadmisibles en relación con los trabajadores, no lo serán en el marco de los autónomos. El juego mutuo del principio de libertad de empresa puede legitimar opciones y acciones de cada parte -algunas de ellas recogidas en la propia LETA- que no tienen parangón en el ámbito laboral.. Ello exigirá una labor de adaptación y ajuste (muy especialmente para los jueces) bajo el mandato dirigido a los poderes públicos de garantizar la efectividad de los derechos y libertades públicas del trabajador autónomo³⁷ (art. 6.1. LETA).

Dicho esto, la clasificación de derechos de los arts. 4, 5 y 6 LETA, pese a su criticada asistematicidad y reiteración, presenta una estructura lógica si atendemos a la naturaleza o tipo de derechos que se entienden dignos de protección en base a tres realidades del trabajo/trabajador autónomo: a) derechos fundamentales y libertades públicas que ostenta el trabajador autónomo como cualquier ciudadano, b) aquellos derechos típicos –y propios- de la actividad empresarial y profesional y c) los derechos en el ejercicio de la actividad; aquí se recepcionan aquellos derechos de los asalariados exportables al trabajo autónomo. En otras palabras, aquellos derechos que han de ser respetados en cualquier realidad de trabajo, sea ésta por cuenta propia o ajena. Se estaría conformando, de esta forma, una zona intermedia de protección, de manera que la distancia tutelar entre trabajo autónomo y trabajo asalariado ya no es tan acentuada como en el pasado. Buen ejemplo de ello son los derechos de conciliación de la vida familiar y profesional en conexión con el derecho a la igualdad y no discriminación (que afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación como a las condiciones de ejercicio profesional). En la LETA, después del reconocimiento general de que los trabajadores autónomos tienen derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y

36 GOERLICH PESET, J.M., “Comentario al art. 4”, en AA.VV (dirs. J. Cruz Villalón, I. García-Perrote Escartín, J.M. Goerlich Peset, J. Mercader Uguina), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Ed. Lex Nova, 2016, ps. 76-77, 4ª edición.

37 FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.E., “Los derechos fundamentales del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Revista de Derecho Social*, nº 42, 2008, p. 14.

libertades públicas reconocidos en la CE y los tratados y acuerdos ratificados por España sobre la materia (art. 4.1), entre los derechos en el ejercicio de la actividad profesional se recoge: el derecho individual a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado por razón de sexo (entre otras causas)³⁸ (art. 4.3.a)], el derecho individual a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar³⁹, incluyendo la suspensión de actividad en situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento (art. 4.3 g] LETA) y el derecho a la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad entre las que refiere expresamente la protección social en aquellas situaciones (art. 4.3 g] LETA).

Tales derechos se concretan en el traslado de garantías del trabajo asalariado que ahora se proyectan también en el trabajo por cuenta propia y que se modulan en función de la singularidad de la prestación de servicios por cuenta propia. La necesidad de actuar en esta línea en materia de trabajo autónomo encuentra su fundamento tanto en la necesidad de fomentar el autoempleo femenino como en la idea de hacer efectivos los valores constitucionales de igualdad (arts. 1 y 14 CE) y protección de la familia y de los hijos (arts. 39 CE)⁴⁰. En esta línea y partiendo de la realidad de que es la conciliación de la actividad profesional y las responsabilidades familiares uno de los principales retos a los que se enfrentan las mujeres emprendedoras, las Comunicaciones de la Comisión *Agenda Social renovada: oportunidades, acceso y solidari-*

38 Dedicándose después un artículo específico al derecho a la no discriminación y la garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas (art. 6 LETA).

39 Repárese, sin embargo, en las dificultades que implicará, en muchas ocasiones, la realización material de aquellos derechos. Sólo para los TRADE existen en la LETA previsiones en materia de tiempo de trabajo y, ciertamente, muy débiles: no se limita el número de horas ordinarias durante las cuales se debe desarrollar la actividad profesional ni se fija un descanso mínimo obligatorio entre jornadas. El art. 14 LETA establece únicamente algunas referencias específicas en materia de interrupción anual de la actividad, dejando al contrato individual o a los AIPs, la determinación del régimen de descansos -semanal y festivos-, la cuantía máxima de la jornada de actividad y en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal. Ello se completa con algunas reglas en materia de tiempo extraordinario de trabajo. Únicamente en el apartado 4 art. 14 se recoge la laxa referencia de que el horario de actividad «*procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar vida personal, familiar y profesional*».

40 FERRANDO GARCÍA, F., “Igualdad y conciliación de la vida familiar y la actividad profesional de los trabajadores y trabajadoras autónomas: avances normativos y cuestiones pendientes”, IQual. Revista de Género e Igualdad, 2018, 1, p. 33.

dad en la Europa del siglo XXI (2008) y *Relanzar el espíritu emprendedor en Europa* (2013)⁴¹ insisten en la necesidad de actuar contra las diferencias de género relacionadas con la actividad empresarial apostando por fórmulas que faciliten aquella conciliación.

Aun cuando el trabajador/a por cuenta propia compartirá necesidades de conciliación con el trabajador por cuenta ajena (maternidad, adopción, cuidados...) su carácter de autoempleado al frente de una actividad productiva o profesional hace que hayan de ser satisfechas, también, necesidades específicas. De ahí que la efectividad de su derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar esté conectado con otros derechos de cuya extensión y garantía depende, en buena medida, la virtualidad de éste. Tales derechos se enlazan con la jornada de actividad y los descansos, con la facultad de suspender total o parcialmente la actividad en situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, adopción y acogimiento y con la posibilidad de continuar su actividad mediante la contratación de un sustituto cuando el cese de la actividad resultare inconveniente o demasiado gravoso⁴². En los últimos años, se han llevado a cabo algunas reformas en esta materia (Leyes 31/2015 y 6/2017)⁴³ que afectarán especialmente a la autónoma mujer: posibilidad de contratar el TRADE a un trabajador a su servicio sin perder la condición de tal durante los descansos por maternidad, paternidad, guarda, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y durante las situaciones de cuidado de menores de 12 años o familiares dependientes o discapacitados (art. 11.2. a] LETA), ampliación a 12 años de la edad de las bonificaciones por cuidado de hijos en conexión con las reducciones de jornada por el mismo motivo del ET (art. 30 LETA)⁴⁴, mejora en las bonificaciones en caso de descanso por mater-

41 Bruselas, 2.7.2008. COM(2008) 412 final y Bruselas, 9.1.2013 COM(2012) 795 final, respectivamente.

42 FERRANDO GARCÍA, F., "Igualdad y conciliación de la vida familiar y la actividad profesional de los trabajadores y trabajadoras autónomas...", *op. cit.*, p. 35.

43 Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social y Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

44 Se trata de la bonificación por la contratación por cuenta ajena (a tiempo completo o parcial) para sustituir a trabajadores/as autónomas que tienen a su cargo hijos o familiares dependientes o con discapacidad. La bonificación será del 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes, resultante de aplicar a la base media que tuviera

nidad, paternidad, guarda, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (art. 38 LETA)⁴⁵ y bonificación en la cotización para las trabajadoras que se reincorporen a su actividad profesional tras la maternidad, adopción, guarda acogimiento o tutela (art. 38 bis LETA)⁴⁶.

Recientemente, en el ámbito más limitado de la contratación pública, la Ley de Contratos del Sector público⁴⁷ ha establecido que la adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios en base a la mejor relación calidad-precio, que se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos, entre los que el órgano de contratación podría incluir aspectos medioambientales o sociales vinculados al objeto del contrato, entre los que el apartado 2 cita *«los planes de igualdad de género que se apliquen en la*

el trabajador/a en los 12 meses anteriores a la fecha en que se acoja a la medida, el tipo de cotización al RETA vigente. Para tener acceso a la bonificación se exige expresamente que el autónomo/a carezca de trabajadores asalariados en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación y durante los 12 meses anteriores a la misma.

45 La Ley 31/2015 exigía la contratación de una persona desempleada mediante contrato de interinidad bonificado del RD Ley 11/1998, de 4 de septiembre para poder acceder a la bonificación. Además, se exigía la coincidencia de la contratación del interino desempleado y la suspensión de la actividad por aquellas causas con el límite máximo del periodo de suspensión.

La eliminación de estas exigencias es coherente con la normativa aplicable a estos permisos que permite su disfrute sin la contratación de sustitutos. Lo que se exige es presentar ante la Entidad Gestora una declaración de la situación de actividad, sobre la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que sea titular o, en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad desarrollada (Resolución INSS 4.2.2004).

46 La cuota queda fijada en la cuantía de 50€ mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia, o bien, en el caso de que optasen por una base de cotización superior a la que se acaba de indicar, podrá aplicarse durante aquel periodo una bonificación del 80% sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización establecida con carácter general en el correspondiente régimen especial, el tipo mínimo de cotización vigente, incluida la incapacidad temporal.

Con ello se rescita la bonificación prevista en la DA 65ª Ley 30/2005, de 29 de diciembre (PGE 2006), para las trabajadoras que se reincorporan a su actividad profesional después de la maternidad, que había sido suprimida por el RD Ley 20/2012, de 30 de julio.

47 Ley 9/2017, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres, el fomento de la contratación femenina, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar» (art. 145.1). Junto a ello, el art. 202.2 vuelve a referirlo entre las consideraciones de tipo social o relativas al empleo que pueden incluirse en el pliego de condiciones recordando, además, en el apartado 4 que todas las condiciones especiales de ejecución que formen parte del contrato serán exigidas igualmente a todos los subcontratistas que participen en la ejecución del mismo. Así, de incluirse en la licitación condiciones especiales de ejecución relacionadas con la conciliación, las mismas deberán aplicarse a los autónomos/as que formen parte de la cadena de subcontratación⁴⁸.

Volviendo ahora al planteamiento general, en algunos extremos la prohibición de discriminación por razón de sexo y el reconocimiento del derecho individual del autónomo a la conciliación de su actividad profesional con su vida familiar resulta ciertamente cuestionada. Tal es el caso de la posible extinción del contrato de autónomo TRADE por el cliente con causa justificada en supuestos de interrupción de la actividad por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural cuando aquella interrupción ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de la actividad (art. 16.3 LETA)⁴⁹. Ello implica una clara opción legal en favor del interés empresarial abandonando la lógica protectora del contratante débil al hacer caer en el TRADE los efectos jurídicos de estas situaciones. La Ley 31/2015 incorpora, no obstante, cierta corrección en esta regla al impedir, en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la extinción justificada del cliente cuando el TRADE mantenga su actividad mediante la contratación de un trabajador que le sustituya en los términos del art. 11.2.a LETA. Fuera quedan los supuestos en los que no se contrate sustituto o aquellos de reducción de la actividad por cuidado de hijos o familiar dependiente o discapacitado a cargo

48 FERRANDO GARCÍA, F., “Igualdad y conciliación de la vida familiar y la actividad profesional de los trabajadores y trabajadoras autónomas...”, *op. cit.*, ps. 46-47.

49 Habrá de tratarse en todo caso, como ya ha precisado la doctrina, de una situación probada por el cliente, de cierta entidad, consistencia y duración que le provoque perjuicios de indiscutible envergadura y no simples problemas organizativos que requieran una distribución puntual del trabajo o un mero retardo en la ejecución pero que no ocasione excesivos daños en el desarrollo de la actividad productiva (SOLER ARREBOLA, J.A. *La contratación del trabajador autónomo económicamente dependiente. Régimen jurídico en un entorno de descentralización productiva*, Ed. Comares, Granada, 2013, p. 153).

que podrían legitimar también la contratación por el TRADE de un sustituto sin perder la condición de tal (arts.11.2. a] LETA) pero sobre los que nada dice la ley en materia resolutoria. Una interpretación literal *sensu contrario* de la norma podría dar lugar a la desprotección de estos autónomos dependientes que carece de todo sentido, que afecta a derechos constitucionales y legales⁵⁰ y que debería haber quedado incluida entre las excepciones del art. 16.3 párr. 3 LETA (extinción no justificada con indemnización)⁵¹.

No se recoge, tampoco, excepción a la posibilidad de extinguir el contrato del TRADE por causa justificada en caso de IT cuando la interrupción de la actividad ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de la actividad del cliente (art. 16.3 párr. 2] LETA) pese al reconocimiento en la ley del derecho a la seguridad y salud del autónomo.

3.2. Seguridad y salud (prevención y reparación)

Son muchas las críticas que se hacen al limitado derecho a la seguridad y salud de los trabajadores autónomos⁵² y ello desde las ópticas prevencionista y reparadora (carencias en materia de protección frente a contingencias profesionales y comunes). Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo influyen también en la configuración de un trabajo autónomo decente. Para

50 En la medida en que, mayoritariamente, estos derechos de conciliación son ejercidos por las mujeres autónomas, el planteamiento legal implica una vulneración de la no discriminación por razón de sexo que se proyecta sobre empleo asalariado y sobre empleo autónomo. Así lo recuerda expresamente el art. 5 LO 3/2007, norma a la que remite el art. 6.5 LETA.

51 En los casos de extinción no justificada del contrato con indemnización, al no aplicarse aquí la tutela de la extinción del contrato con vulneración de derechos fundamentales propia de los asalariados, la doctrina ya ha apuntado como posible solución el incremento de la cuantía indemnizatoria en base a la vulneración de aquéllos a valorar por el juez (MERCADER UGUINA, J., DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo autónomo”, Relaciones Laborales, nº 2, 2007, p. 1171).

52 Sobre las deficiencias del modelo, *vid.*, VALDÉS ALONSO, A., “La prevención de riesgos laborales del trabajador autónomo: una revisión crítica de su regulación jurídica”, Documentación Laboral, nº 93, 2011, OLARTE ENCABO, S., *Prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos*, Ed. Comares, Granada, 2009, MARTÍNEZ BARROSO, M.R., *Protección de la seguridad y salud de los trabajadores autónomos*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2006 y GONZÁLEZ ORTEGA, S., “El tratamiento de los riesgos del trabajo de los trabajadores autónomos”, Temas Laborales, nº 81, 2005.

autores como EGGER y SENGENDERGER, cuestiones como la jornada laboral y los descansos de los trabajadores por cuenta propia deberían ser conformes a prácticas justas y aceptables compatibles con las necesidades sociales y familiares a lo que ha de unirse una intensidad de trabajo no excesiva a fin de evitar estrés. La necesidad de adaptarse a los intereses y demandas de los clientes condiciona la jornada de los autónomos, planteándose la paradoja de que quienes en teoría gozan de mayor autonomía y capacidad para autogestionar su actividad, realizan largas jornadas de trabajo que afectan a su seguridad y salud en el trabajo pero también –conectado con lo visto en el epígrafe anterior- a la protección de la familia y de los hijos y son un serio obstáculo al acceso y mantenimiento de la mujer en el trabajo por cuenta propia⁵³. Entre los diversos grupos de trabajadores por cuenta propia los etiquetados como pequeños comerciantes y autónomos agrícolas, presentan los niveles más bajos de calidad en su tiempo de trabajo en buena medida por su dilatada semana de trabajo junto con bajos niveles de salud y bienestar en el empleo⁵⁴. Junto a ello, en el entorno físico del desarrollo del trabajo por cuenta propia habrían de evitarse condiciones extremas (de calor, ruido, carga, polvo...), debiendo contemplarse normas de seguridad dirigidas a la prevención de accidentes del trabajo, de lesiones laborales y de enfermedades ocupacionales⁵⁵.

Como ya afirmara SUPLOT a finales de la década de los noventa, la necesidad de protección de la seguridad e higiene en el trabajo es común del trabajo asalariado y del trabajo autónomo, «*por ser propia de toda ocupación*»⁵⁶. Sin embargo, no podemos hablar de la existencia de un auténtico derecho a la seguridad y salud del trabajador autónomo. El derecho-deber de estos trabajadores por cuenta propia a su seguridad y salud tiene un alcance y contenido

53 FERRANDO GARCÍA, aludirá en este contexto a la consecución de una jornada compatible con la vida familiar como una asignatura pendiente en la regulación del trabajo autónomo (“Igualdad y conciliación de la vida familiar y la actividad profesional de los trabajadores y trabajadoras autónomas..., *op. cit.*, p. 44).

54 EUROFOUND, *Exploring self-employment in the European Union*, p. 61.

55 *Problemas y políticas del trabajo decente*, Boletín CINTERFOR, nº 151, 2001, p. 31.

56 “Transformaciones del trabajo y porvenir del Derecho laboral en Europa”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, nº 1, 1999, p. 41.

Desde la Unión Europea también se evidencia la necesidad de emprender acciones normativas en la materia. En esta línea, *Recomendación 2003/134/CE, de 18 de febrero, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos*, texto no vinculante, sin embargo (*soft law*).

poco claro jurídicamente más allá de la autoprotección; la ley se limita a la imposición de una serie de obligaciones, lejos de perfilar un derecho subjetivo exigible. El modelo, francamente deficiente, no arranca de la ley de autónomos (LETA 2007) sino de la LPRL (Ley 31/1995) cuya art. 3 establece que la norma y sus reglamentos de desarrollo serán de aplicación a los trabajadores autónomos en relación a los derechos y obligaciones en materia preventiva que de la propia ley puedan derivarse. La ambigüedad de este precepto ha llevado a considerar que los autónomos quedan excluidos de la LPRL ante la ausencia de una contraparte contractual pese a la coincidencia en la exposición al riesgo profesional⁵⁷. No obstante, la LETA recoge entre los derechos individuales en el ejercicio de su actividad profesional, el derecho de los autónomos a su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo (art. 4.3.e)]⁵⁸ y hace un tratamiento específico (y reducido) de la prevención de riesgos laborales del trabajador por cuenta propia en el art. 8. Ahora bien, este precepto se limita, en buena medida, a sistematizar normas ya existentes en el ordenamiento jurídico y a replicar un modelo ya existente. Las obligaciones allí recogidas tienen como destinatarios esenciales a las Administraciones Públicas y a las empresas clientes, al margen de los deberes de cooperación, información e instrucción del propio autónomo en los términos del art. 24 de la LPRL y del reconocimiento expreso del derecho del trabajador autónomo a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo en supuestos de riesgo grave e inminente para su vida o salud.

La LETA de 2007 podría haber delimitado el derecho a la seguridad y salud del trabajador autónomo común y haber establecido una protección específica para el TRADE. En este segundo caso, la dependencia económica y la presencia de un cliente podrían condicionar su capacidad decisoria y sus posibilidades de autotutela⁵⁹. Tampoco lo han hecho las leyes de reforma del trabajo autónomo de 2015 y de 2017⁶⁰ siendo de todo punto necesario emprender nuevas acciones normativas en la materia.

57 En este sentido, MARTÍNEZ BARROSO y OLARTE ENCABO (*Protección de la seguridad y salud de los trabajadores autónomos*, op. cit., p. 22 y *Prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos*, op. cit., p. 47, respectivamente).

58 En este deficitario diseño con numerosas carencias, no hay previsión alguna relativa a la vigilancia de la salud.

59 En este sentido, IGARTUA MIRÓ, T., “La deficitaria tutela de la seguridad y salud en el trabajo del TRADE. Viejos y nuevos problemas tras la Ley 31/2015, 9 de septiembre”, *Revista Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 398, 2016, ps. 49 y 52.

60 Ley 31/2015 y Ley 6/2017.

Desde la perspectiva reparadora, es unánime para la UE la necesidad de incrementar la protección social de los autoempleados careciendo, en este contexto, muchos Estados miembros de cobertura frente a los accidentes y enfermedades en el trabajo. Buena prueba de ello es la iniciativa de la Comisión Europea dirigida al establecimiento del Pilar europeo de Derecho Sociales entre cuyos objetivos ser recoge la mejora de la protección social para todos con independencia de sus status de empleo (asalariado o por cuenta propia)⁶¹, en línea con las ideas que venimos manteniendo en este trabajo.

En España, aun existiendo protección por riesgos profesionales del autónomo, la realidad de la misma se difumina ante el carácter voluntario del aseguramiento, salvo para los TRADE (arts. 316 y 317 LGSS, respectivamente). La reforma operada por la Ley 6/2017 corrige un déficit preexistente y extiende al RETA, el accidente *in itinere* que existe en el Régimen general. Varias consideraciones al efecto. El concepto de accidente de trabajo es más restrictivo en el régimen especial pues se exige que se demuestre que el accidente se ha ocasionado como consecuencia directa e inmediata del trabajo que determina la inclusión en el RETA. Por otra parte, el accidente *in itinere* ya estaba reconocido para los TRADE (art. 317 LGSS) y, para el resto de autónomos, la nueva medida sólo va a ser aplicable para quienes tengan suscrita la cobertura de las contingencias profesionales, no obligatoria y concertada por un porcentaje minoritario de autónomos. Ahora bien, si no estuviera suscrita la cobertura de contingencias profesionales, el accidente *in itinere* y el accidente de trabajo, en general, no dejan de estar protegidos, pero como contingencias comunes. Además, cuando coincida el domicilio del trabajador por cuenta propia con su lugar de actividad, queda excluido el concepto de accidente *in itinere* (art. 316.2 párr. segundo LGSS) pero no el de accidente de trabajo (si el autónomo tuviera la cobertura de contingencias profesionales) pero para ello tendrá que demostrar que el accidente ocurrido en el propio domicilio y sede de actividad se produjo, como dijimos, como consecuencia directa e inmediata de la misma⁶².

61 https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

62 ALFONSO MELLADO, C., FABREGAT MONFORT. G., PARDO GABALÓN, R., “Reformas urgentes en materia de trabajo autónomo: medidas laborales”, *Revista de Derecho Social*, nº 80, 2017, p. 45.

En materia de riesgos comunes, sí es obligatorio el aseguramiento pero aquí el déficit viene por las dificultades reales de los trabajadores autónomos de situarse en situación de baja (=no ingresos) y, a la vez, aportar la cuota al RETA. Los trabajadores por cuenta propia cotizan obligatoriamente por contingencias comunes pero después pocos se benefician de la protección del sistema, porque en la gran mayoría de los casos no pueden permitírselo o, si lo hacen, en menor tiempo del que sus necesidades de salud exigirían. Ello, además, conduce a una situación profundamente injusta, se recauda mucho pero se gasta poco, aun cuando objetivamente, habría necesidad de hacerlo⁶³. En la práctica, la renta disponible mensual del autónomo de baja que tiene que abonar la cotización como si estuviera en situación de alta, se reduce significativamente⁶⁴. No puede perderse de vista, en este contexto, que la protección social que incluye el trabajo decente exige que se proteja a sus ciudadanos de diversos riesgos y vulnerabilidades y les permita mantener su bienestar y aumentar su capacidad para hacer frente a los riesgos⁶⁵.

En el marco actual de reforma de este régimen especial⁶⁶ se pide la bonificación del 100% de la cuota para los periodos de IT por contingencias comunes; extremo éste actualmente objeto de estudio por el Gobierno.

63 Según datos de UPTA (Unión de Profesionales y Trabajadores autónomos), en 2017, la Seguridad Social recaudó casi 1100 millones por estas cotizaciones pero apenas empleó 720 millones para abonar las prestaciones de IT durante las bajas de los autónomos por contingencias comunes.

64 La prestación media que perciben los trabajadores en baja temporal es de 550 € y la cuota mínima de autónomos (sin tarifa plana) alcanza los 275 €. La renta media disponible será, así, de algo más de 270 (275 €) (UPTA)

65 OIT, *Formación para el trabajo decente*, CINTERFOR/OIT, *op. cit.*, p. 28.

66 La anunciada reforma del RETA que preveía la Ley 6/2017 en 6 meses, se dilata ante la petición de prórroga de la Comisión de Empleo y Seguridad Social. Así, concedida aquélla por el Congreso de los diputados (14.12.2017), la Subcomisión para el estudio de la reforma de este régimen especial no emitirá su informe, en principio, hasta finales de 2018 (y ello sin olvidar, además, el complicado panorama político presente). Todo esto se concretará en más retraso en las reformas del RETA que para la Ley de 2017, era necesario abordar: estudio del concepto de habitualidad a efectos de su inclusión en este régimen especial (prestando especial atención a los trabajadores por cuenta propia cuyos ingresos íntegros no superen el SMI en cómputo anual), sistema de cotización a tiempo parcial de trabajadores por cuenta propia (para las actividades y colectivos que se consideren y, en todo caso, vinculado a periodos concretos de su vida laboral) y jubilación parcial (DA 4ª, 5ª y 6 Ley 6/2017, respectivamente).

3.3. Protección social: la rigidez y flexibilidad del modelo

Como venimos indicando, un adecuado nivel de protección social se perfila como eje fundamental del trabajo decente, en el trabajo asalariado y en el trabajo autónomo. Para los trabajadores por cuenta propia, sin embargo, el modelo de cotización al RETA, que es flexible y rígido a la vez, dificulta su efectiva protección.

Pese a las modificaciones incorporadas en el RETA en los últimos años y pese a contar con una regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo (LETA) -lo que sitúa a nuestro modelo, según las instituciones comunitarias, entre los más garantistas de la UE- existen elementos en el sistema que, ciertamente, alejan al trabajo autónomo del trabajo decente con protección social adecuada e incorporan márgenes de precariedad manifiesta⁶⁷. En buena medida, las críticas al sistema vienen motivadas, de un lado, por la necesidad de establecer unas mismas reglas para un colectivo extraordinariamente heterogéneo y, de otro, por la realidad de que el trabajador autónomo asume de manera directa y exclusiva el coste de la protección. La contributividad al sistema es concebida por éste de manera más personalizada e individualizada, a diferencia del valor colectivo del esquema contributivo de la Seguridad Social que perciben los asalariados. Ante las distintas opciones que permite el modelo del RETA, el trabajador por cuenta propia adoptará las oportunas decisiones de protección previo análisis de costes y de la relación gasto/beneficio obtenido.

La aludida rigidez y flexibilidad del sistema de protección social del trabajador autónomo se aprecia significativamente en materia de financiación, esto es, en la relación de cotización. El sistema de cotización al RETA deja un amplio margen al trabajador autónomo para dar cumplimiento a su obligación de cotizar: elección de la base de cotización entre la mínima y la máxima vigente hasta determinada edad -en que existe un tope de cotización-. Ahora bien, el trabajador por cuenta propia ha de asumir unas cargas sociales fijas aunque sus ingresos sean variables en el tiempo y, por otro lado, los autónomos con ingresos medio/altos podrían relajar su esfuerzo contributivo optando por una cotización inferior a su nivel de rentas⁶⁸. La baja cotización es una

⁶⁷ Vid., *in extenso*, BALLESTER PASTOR, I., *Trabajo y protección social del autónomo. Un estudio sobre su precariedad*, Ed. Atelier, Barcelona, 2016.

⁶⁸ HERNÁNDEZ BEJARANO, M., “La opción por el trabajo autónomo: ¿una alternativa real frente al desempleo protegida de forma adecuada?”, en AA.VV. (dirs, F.J. Calvo

situación prácticamente generalizada, con datos de 2017, en torno al 80% de trabajadores autónomos cotiza por la base mínima.

El modelo es aparentemente flexible por lo expuesto pero al no estar vinculadas cotizaciones a ingresos reales ni permitirse la cotización parcial, deviene rígido y ello obstaculiza ciertamente la puesta en marcha de proyectos de emprendimiento y la generación de empleo autónomo. Algunas modificaciones se han incorporado ya de cara a su flexibilización (Ley 6/2017): la posibilidad de llevar a cabo hasta tres altas dentro de cada año natural con efectos desde el día en que concurran en la persona interesada los requisitos y condiciones determinantes de su inclusión en el campo de aplicación del RETA⁶⁹, la posibilidad de poder modificar la base de cotización hasta 4 veces al año (antes 2) optando por otra dentro de los límites mínimo y máximo aplicables en cada ejercicio y la ampliación de la tarifa plana de cotización de 50 € (de 6 a 12 meses) en favor de nuevos autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado de alta en los dos años inmediatamente anteriores (antes cinco)⁷⁰. El modelo de beneficios en la cotización del trabajador autónomo sigue descansando, básicamente, en el sistema de reducciones en las cuotas (con cargo a la Seguridad Social) y no en el de bonificaciones (con cargo al SEPE) repercutiendo negativamente en las finanzas de aquélla (tendencia ésta que, sin embargo, podría corregirse en el futuro). La referida tarifa plana y, en general, los beneficios en cotización se quedan cortos, aun cuando se proyectan, ciertamente, sobre el período más crítico (primeros 2-3 años) y, en su caso, sobre los colectivos que requieren mayor protección. Ello acompañando de la alta cuota fija que no admite fraccionamiento, parcialidad⁷¹, produce

Gallego, R. Gómez-Álvarez Díaz), *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo. Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales*, Ed. Laborum, Murcia, 2017, p. 389.

69 De esta forma se realiza un pago proporcional a la cuota desde la fecha de alta y no la mensualidad completa, como ocurría hasta ahora.

70 Si se elige la base mínima. Además, estos trabajadores autónomos cuando optaran por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, pueden beneficiarse durante los primeros 12 meses a partir del alta de una reducción equivalente al 80% de aplicar el tipo mínimo de cotización a la base mínima de contingencias comunes. En los 12 meses siguientes, en uno y otro caso, podrían beneficiarse (completando un periodo de 24 meses -18 en la regulación anterior- y calculado de la forma que se ha indicado) de reducciones del 50% (6 meses) y del 30% (3 meses) y de bonificaciones del 30% (otros 3 meses).

71 Para el año 2018 para la base mínima, incluida la incapacidad temporal y la cobertura para riesgo durante el embarazo y lactancia, la cuota de autónomos sería el 29,9%

unos efectos perversos, unas veces dando entrada a prácticas fraudulentas⁷², otras, expulsando, sin más, a los autoempleados del sistema. Así, el trabajo autónomo de bajos ingresos puede estar basculando entre la no contribución al sistema al permanecer al margen de la economía formal o la aportación en grado mínimo⁷³. Aquella situación de economía informal, que afecta en un porcentaje significativo a mujeres (autoempleadas, pequeñas empresas)⁷⁴, se aparta del trabajo decente y de las acciones emprendidas por la OIT de cara a facilitar el tránsito de la economía informal a la formal⁷⁵.

En la actualidad tales debilidades se potencian pues el auge del trabajo autónomo en los nuevos modelos organizativos y las posibilidades que abre el trabajo por cuenta propia flexible --en muchos casos a través de plataformas digitales--⁷⁶ exigen nuevos planteamientos en materia de protección social. La habitualidad como requisito para la inclusión en el campo de aplicación del RETA ha de ser objeto de replanteamiento, no siendo adecuada ya la fijación judicial actual del quantum retributivo (SMI)⁷⁷. Sería necesario estable-

de 919,8 €, esto es, 275 € mensuales. A esta cantidad alta hay que sumar también que la cotización debe efectuarse por meses completos --salvo las excepciones referidas *supra*-- con independencia de los días en que se hayan prestado servicios en ese periodo. Se da la circunstancia, además, de que la base de cotización mínima del RETA es más alta que la mínima del Régimen general.

72 V gr. Tramitando el encuadramiento sólo determinados meses del año y concentrando en esos meses las facturas correspondientes a todo el período anterior, integración en cooperativas de facturación... (*vid. infra*. 5).

73 FERNÁNDEZ BERNAT, J.A., "Trabajo autónomo precario: una indagación sobre sus causas...", *op. cit.*, p. 115.

74 OIT, *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, Informe VI, presentado en la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf

75 Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. 2015 (OIT. *Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente. Evaluación del impacto de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una globalización equitativa y conclusiones de la acción futura*. Junio 2016.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_498376.pdf.

76 *Vid., infra*, 4.

77 Las dificultades que plantea la concreción del quantum mínimo en términos de tiempo ha motivado que los tribunales se decanten por mínimos salariales (SSTS 29.10.1997, 14.2.2002 y 20.3.2007 [Rº 406/1997, Rº 1349/2001 y Rº 5006/2005, respec-

cer líneas divisorias entre el trabajo autónomo realmente marginal o residual excluido del sistema y aquella otra actividad por cuenta propia que pese a no desarrollarse por jornadas completas, observe la nota de la habitualidad (autónomos flexibles). Esto es, cuando hay una dedicación continuada a la actividad por cuenta propia pero se perciben bajos ingresos. El nuevo diseño en materia de cotización al RETA habría de concretarse en la cotización a tiempo parcial (pendiente de ordenación normativa desde la Ley 27/2011), estrechamente conectada con la nota de la habitualidad en la medida en que la definición de los supuestos y conforme a qué condiciones el trabajo autónomo a tiempo parcial quedaría incluido en el RETA, resultaría fundamental a efectos de clarificar el moderno concepto de aquélla⁷⁸. Como complementaria a la cotización a tiempo parcial habría de diseñarse un modelo de cotización en función del volumen real de ingresos del trabajador por cuenta propia⁷⁹. De esta forma, se adaptaría el pago de cuotas a la evolución de los beneficios que arroje la actividad⁸⁰ y se corregirían parte de las distorsiones del modelo actual.

No se escapa la complejidad burocrática de este sistema frente al de bases fijas al margen de ingresos reales que simplifica trámites y minimiza el riesgo de fraude. Sin embargo, el modelo de cotización al RETA en función de ingresos que incluya la cotización a tiempo parcial aun presentando dificultades en el contexto de autonomía, flexibilidad y libertad en que se desarrolla el traba-

tivamente]). Ahora bien, esta doctrina judicial sólo será aplicable cuando exista dificultad para comprobar la dedicación temporal del trabajador y, además, ello no significa que una vez acreditada la percepción del SMI debamos sin más dar de alta al trabajador en el Régimen especial sino que habrá que acudir a más datos que permitan concluir que es precedente o no el alta en el RETA (BALLESTER PASTOR, I., *Trabajo y protección social...*, *op. cit.*, p. 67).

78 Se apuntan como criterios que habrían de tenerse en cuenta, la pertenencia a colegios profesionales, la posesión de locales, despachos u oficinas abiertas al público (ALFONSO MELLADO, C., FABREGAT MONFORT, G., PARDO GABALÓN, R., “Reformas urgentes en materia de trabajo autónomo...”, *op. cit.*, p. 52).

79 En esta línea también, DESDENTADO BONETE, A., TEJERINA ALONSO, J.I., *La Seguridad Social de los trabajadores autónomos*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2004, p. 66, CERVILLA GARZÓN, M.J. “Revisión de la habitualidad exigida a los trabajadores autónomos a la luz de su Estatuto y resoluciones judiciales”, *Actualidad Laboral*, nº 16, 2011.

80 Este modelo de cotización basado en los rendimientos de la actividad realizada por cuenta propia ya se aplica en otros países de la UE como Bélgica, Francia, Italia o Reino Unido (EUROFOUND, *Exploring self-employment in the European Union*, *cit.*, ps. 51-54).

jo autónomo, es más equitativo y no precisa de beneficios a la cotización para los casos de bajos ingresos (o los reconduce sólo a limitados supuestos)⁸¹. Diversas fórmulas se han apuntado ya a efectos de viabilizar el necesario control. Así, se propone la posibilidad de partir de un reconocimiento o declaración de jornada de prestación de servicios ante la TGSS en el momento del alta⁸² (a efectos de la cotización a tiempo parcial), la determinación de los ingresos reales a partir de los rendimientos de actividad declarados a efectos tributarios (IRPF del año anterior)⁸³ e incluso se propone la conformación, dentro del RETA, de un sistema especial para trabajadores autónomos con actividades intermitentes, esporádicas (incluido el desarrollado a través de plataformas on-line). Este sistema especial podría incluir la posibilidad de que el trabajador autónomo, trimestralmente –como las liquidaciones tributarias- declarara los días de alta y efectuara sus cotizaciones en función de los días trabajados y de los importes facturados por los servicios prestados⁸⁴.

En cualquier caso, en el modelo actual, la no cotización por ingresos reales, perjudica al autónomo de bajos ingresos o en fase inicial y beneficia al de altos ingresos al que le resultará muy asequible cotizar por bases bajas y complementar su esquema protector con previsión privada (fondos de pensiones, seguros de vida-ahorro, fondos de inversión). Tal opción, que no es rentable ni deseable para el sistema al debilitar sus recursos (infracotización)⁸⁵, se ve acompañada de la realidad de que la ventaja para el trabajador autónomo de decidir la cuantía de la base de cotización le genera inconvenientes de cara al

81 *Vid., infra*, 5.

82 LOPEZ ANIORTE, “El difuso concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo. De la eventual cuantificación económica de la habitualidad al reconocimiento del trabajador autónomo a tiempo parcial”, *Relaciones Laborales*, nº 9, 2013, 22.

83 CERVILLA GARZÓN, M.J., “La financiación de los regímenes especiales de trabajadores autónomos”, *Temas Laborales*, nº 81, 2005, p. 262.

84 HERNÁNDEZ BEJARANO, M., “Nuevos modelos de cooperativas de trabajadores autónomos: un análisis de las cooperativas de impulso empresarial y de las cooperativas de facturación”, en AA.VV., [dirs., M. Rodríguez-Piñero Royo, M Hernández Bejarano], *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2017, p. 184.

85 Esta situación de infracotización provoca que el Estado tenga que asumir parte de la protección social de los trabajadores por cuenta propia vía complementos por mínimos. Con datos del MEYSS (2017), alrededor de 4 de cada 10 autónomos jubilados no se financian la pensión que reciben con lo que han aportado (en el Régimen General 20%) (*Datos estadísticos 2017. Pensiones en vigor con complemento a mínimos por clases y regímenes*).

nivel de protección resultante⁸⁶ y puede conducirle a auténticas situaciones de vulnerabilidad económica futura⁸⁷.

En los últimos meses, en el contexto de la reforma del RETA y de los trabajos de la Subcomisión para su estudio, el modelo de cotización en base a ingresos reales está cobrando fuerza y cuenta con el apoyo del Ministerio de Empleo y de las asociaciones profesionales de autónomos. Se asume que ello supondrá que la mayoría de los autónomos (en torno al 70%) pague más de lo que paga actualmente pero el nuevo modelo será más equitativo y justo y servirá para solventar la situación de aquellos trabajadores con menores ingresos que tienen dificultades para siquiera atender la cotización mínima actual. La reforma que proponen las asociaciones UPTA y ATA (tras superar discrepancias anteriores) se centra en una cotización por tramos (5) con una cuota de 50 € para autónomos con ingresos inferiores al SMI. Los cinco tramos se establecen en función del beneficio neto del autónomo, esto es, los ingresos que le quedan al trabajador por cuenta propia una vez liquidados gastos, impuestos y otros conceptos derivados de la actividad. UATAE, por su parte, también ha presentado al Ministerio de Empleo su proyecto técnico de cotización por ingresos que contempla ocho tramos de cotización desde ingresos inferiores a 12000 €/año hasta los 45000 €/año. En caso de ingresos menores de 12000 €/año se cotizaría por la base mínima pero con una reducción en cuota del 50%. Obsérvese que en este caso la cuota mínima sería más del doble de la propuesta por las primeras asociaciones para ingresos inferiores al SMI anual (137.5 € frente a 50 €).

Centrando ya las reflexiones en la acción protectora, en los últimos años se han emprendido reformas dirigidas a reducir la brecha en materia de protección social entre asalariados y trabajadores por cuenta propia: a) introducción de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional en el ámbito protector del régimen especial, si bien con carácter voluntario (salvo los TRADE, obligatoria) y con algunas diferencias llamativas todavía, b) equiparación plena e íntegra de la prestación de maternidad en el RETA y en el Régimen general trasladando el régimen jurídico contemplado en el

86 Según datos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (febrero 2018), la pensión media de jubilación de los afiliados al RETA es de 718,75 € mensuales mientras que la de los afiliados al Régimen General es 1.222,04 €. Esta brecha coincide con la que existe en las bases medias de cotización de ambos regímenes.

87 Con datos de UATAE (Unión de Autónomos), en 2017, el 84% de los pensionistas autónomos cobra menos de 800 €/mes y la pensión más común se sitúa entre 600 y 650 €/mes, por debajo del SMI (735,9 €, 2018). El segundo tramo, hasta los 1000 €/mes representa sólo el 6,6%.

ET y c) tendencia hacia a la equiparación (más bien, acercamiento –el matiz es nuestro-) en la protección de trabajadores autónomos y trabajadores por cuenta ajena respecto a la contingencia de desempleo, a través de la creación de la prestación por cese de actividad⁸⁸. Pese a ello, muchos autónomos siguen percibiendo su contribución al sistema como especialmente alta y gravosa conectando coste-beneficio [prestaciones] (*frustración del cotizante* al RETA).

En cualquier caso, en materia de prestaciones, el modelo es más flexible que rígido ofreciendo al autónomo una auténtica carta o menú de Seguridad Social que le permite decidir no cotizar o sí cotizar y estar protegido por accidente de trabajo y enfermedad profesional, por cese de actividad. Este diseño flexible que beneficia al autónomo en particular está perjudicando al sistema en general y, de cara al reforzamiento del RETA como régimen de protección social cuya importancia es y será clave en un futuro para dignificar y hacer decente el trabajo de un significativo volumen de población, habría que replantear el margen de opcionalidad y voluntariedad del sistema en el quantum que se aporte y en el grado de protección (prestaciones incluidas). Singular resulta en el marco de estas reflexiones, la protección del sistema dispensada al trabajador autónomo por cese de actividad. Pese a haber sido fuertemente reivindicada por los colectivos afectados, cierto es que pocos trabajadores autónomos se acogen a su cobertura y, además, (especialmente con carácter previo a la reforma operada en 2014⁸⁹ que clarificó las situaciones legales de cese de actividad) de los que la solicitan por sí tenerla cubierta, pocos tienen finalmente acceso a la prestación (sólo un 30,63 %, prestaciones concedidas por las mutuas en 2014).

Aun cuando la situación mejora algo tras la reforma normativa referida (41,62% de solicitudes concedidas en 2015) sigue siendo muy baja la protección ante la situación de necesidad de falta de trabajo y falta de ingresos de los autónomos por cese de actividad. Con datos de 2017, el 87% de los ingresos de la prestación por cese de actividad no revierte en protección social para los autónomos. El gasto efectivo es de apenas un 13%, lo que representa un su-

88 BLASCO LAHOZ, F., “La racionalización del sistema de seguridad social y la convergencia de la acción protectora del RETA y del RGSS”, *Aranzadi Social*, nº 3, 2011, BIB 2011/760, ps. 10 y ss.

89 Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el régimen jurídico de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

perávit de más de 126 millones de euros⁹⁰. La propia LETA en su art. 23 copia el mandato contenido en el art. 41 CE de la necesaria acción de los poderes públicos para garantizar asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Sin embargo, ello está lejos de conseguirse muy especialmente ante el cese de la actividad básicamente por dos razones. De un lado, la norma diseña un modelo *a la defensiva* ante el miedo al gasto excesivo por posibles fraudes y por eso se endurecen muchos extremos (requisitos de acceso, corta duración de la prestación y de baja cuantía...) lo que aleja el objetivo protector propio del Sistema de Seguridad Social ante el fracaso de experiencias de emprendimiento y autoempleo. Junto a ello, la cobertura voluntaria del cese de actividad se acerca más a la lógica del seguro privado y ello resulta incoherente de cara a la pretendida equiparación, ante esta misma contingencia de la pérdida de empleo, con los trabajadores asalariados⁹¹.

En definitiva, es evidente que la limitación de la opcionalidad contribuiría de forma clara a la solidaridad del Régimen especial al permitir destinar recursos de autónomos con rentas altas que hoy se derivan a la previsión privada a fortalecer financieramente el sistema y a reforzar la acción protectora. Ahora bien, el ensanchamiento del ámbito prestacional (y su acercamiento al ideal de cobertura, Régimen General) supondrá, en ocasiones, incremento de cuotas, algo frente a lo que se muestran reacios muchos autónomos pero que supondrá un ejercicio de responsabilidad para completar una reforma del régimen especial que sea capaz de aunar justicia contributiva y autofinanciación del sistema.

4. Un ámbito de desprotección inesperado: *platform work* autónomo

Los trabajadores autónomos son agentes claves en el mercado laboral di-

⁹⁰ SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Informe Económico financiero de la Seguridad Social*. 2017.

⁹¹ ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., “La inacabada protección por cese de actividad” en AA.VV., (dirs. J.L., Monereo Pérez, F. Vila Tierno), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo*, Ed. Comares, Granada, 2017, ps. 584-585. El autor apunta, como propuesta, el diseño de vías de comunicación entre las aportaciones o cotizaciones por desempleo y las cotizaciones por cese de actividad articulando un sistema de cómputo recíproco de cotizaciones que permita acceder de forma indistinta a alguna de ellas ya que de lo que se trata es de proteger las situaciones de necesidad de las personas sin empleo u ocupación.

gital⁹². No en vano, el binomio trabajo digital a través de plataformas colaborativas-trabajo autónomo (*platform work* autónomo) es ya frecuente pese a que, en ocasiones, puedan localizarse síntomas de subordinación. Ello implica una clara distorsión entre las circunstancias en que el trabajo se presta y el status contractual otorgado a la relación de empleo⁹³.

Al margen de tales situaciones de fraude, bien es cierto que el *platform work* brinda, asimismo, oportunidades. En el Informe Mckinsey *Independent work: Choice, necessity, and the gig economy*⁹⁴, tras cuantificar el trabajo independiente en Estados Unidos y la UE (del 20% al 30% de la fuerza de trabajo, 162 millones de personas), se indican algunos beneficios: amortigua-

92 PARLAMENTO EUROPEO, *The situation of workers in the collaborative economy*. Octubre 2016. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA\(2016\)587316_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf)

93 La calificación como laboral o autónoma de la relación de empleo en el *platform work* está siendo objeto de fuerte controversia a nivel doctrina y judicial. La Sentencia JS nº 6 de Valencia del 1.6 (nº 244/2018 de 1 de junio) declara la laboralidad de la relación de empleo del repartidor (*rider*) y condena a la empresa (*Deliveroo*) a pagarle la indemnización por despido improcedente. En el pronunciamiento judicial se recogen como indicios: a) el *rider* está controlado por GPS por la empresa controlando además sus tiempos de reparto, b) la plataforma como medio de producción: la app y la página web son de *Deliveroo* por lo que el *rider* carece de estructura empresarial, c) el precio es fijado por la plataforma *Deliveroo*, d) el *rider* desconoce qué restaurantes están apuntados a la app de *Deliveroo* en cada momento y si hay muchos o pocos pedidos de cada restaurante y e) la ajenidad en la marca: los riders son *cara* de *Deliveroo*. Sin embargo, 3 meses después (19 septiembre 2018) el juzgado de primera instancia número 39 de Madrid declara que los repartidores de *Glovo* no son falsos autónomos y reconoce su independencia, ya que la relación entre ambas partes no presenta las características de una relación laboral. En la sentencia se destaca que el repartidor no tiene jornada ni horario, que él mismo decide cuándo desea trabajar y cuándo no, qué pedidos repartir y cuáles no y la ruta a seguir, sin que la empresa le imponga la clase o el número de pedidos a realizar. Además, afirma, el trabajador puede incluso “*desistir de un servicio previamente aceptado a mitad de ejecución sin sufrir por ella penalización alguna*”. Así, ninguna de estas características son predicables de una relación laboral ordinaria, sino de una relación de trabajo en régimen de autónomo, de TRADE.

Fuera de nuestras fronteras, en Francia, recientes sentencias sostienen que, en el trabajo en plataformas digitales, prima una presunción de mercantilidad (Sentencia 16/12875, de 9.11.2017 [*Deliveroo*], Sentencias 17/03088, de 12.10.2017 y 17/00511, de 20.4.2017 [*Take Eat Easy*], Sentencia 16/11460, de 29.1.2018 [*Uber EATS*]).

94 MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, 2016. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>

ción del desempleo, incremento de la tasa de actividad, estímulo de la demanda, incremento de la productividad, mayor disponibilidad de servicios y satisfacción de necesidades para los consumidores, flexibilidad y autonomía para los autoempleados. Ahora bien, también señala el informe que el impulso e importante papel que desempeñará el trabajo independiente en los próximos años habría de ir acompañado de acciones por parte de todas las partes implicadas. Así, el político y legislador habrían de mejorar la captación de datos sobre el trabajo autónomo y su puesta al día y diseñar políticas distintas a las pensadas para el trabajador asalariado de la era industrial en materia de seguridad y salud, por ejemplo. Junto a ello, habrían de proveerse soluciones financieras asequibles para la puesta en marcha de proyectos de autoempleo y programas de reciclaje y formación para permitir a los trabajadores por cuenta propia avanzar en sus carreras profesionales. El trabajador autónomo, por su parte, debería estar preparado para gestionar económicamente los picos y valles de ingresos, para cumplir las obligaciones administrativas y fiscales y para preparar sus medios de subsistencia en el momento de jubilación. En relación a las organizaciones, las iniciativas de emprendimiento requerirán recursos humanos en régimen asalariado y autónomo debiendo garantizar a ambas condiciones de prestación de servicios justas y dignas (éticas)⁹⁵.

Es evidente que el desarrollo de plataformas digitales impulsará en el mercado la demanda y provisión de bienes y servicios y la necesidad de poner en marcha iniciativas de autoempleo para su satisfacción. En este contexto, el trabajo a través de plataformas ofrece también la oportunidad de posicionar a la figura del autónomo como modelo de trabajo competitivo frente a esquemas del pasado (marginalidad, precariedad, fraude –falsos autónomos–). La autonomía y flexibilidad que posibilita puede ser una motivación importante junto a otras como la obtención de ingresos, de experiencia, sobre todo, ante un mercado laboral que ofrece pocas oportunidades de empleo. En esta línea

95 No en vano, el 40% de las compañías declaran que esperan recurrir de forma creciente a trabajadores independientes en los próximos cinco años (*Estudio sobre Economía colaborativa en España*. Fundación EY -en consorcio con Adigital-, Fundación Cotec, Fundación de Estudios financieros y Círculo de empresarios. 2017). Como ya se anuncia, será tendencia en el futuro que las plataformas combinen prestación de servicios en régimen asalariado y autónomo (modelos mixtos) dependiendo de las notas o rasgos de la provisión del servicio en cuestión. No obstante, en nuestro sistema jurídico en la actualidad, habría de salvarse el obstáculo de que tal combinación podría ser indiciaria de que la totalidad de los proveedores son dependientes de la plataforma, aunque en realidad sólo la usaran de manera esporádica o fueran proveedores también en otras plataformas.

ha de reseñarse, además, que potenciales trabajadores a los que resulta más difícil acceder al mercado ordinario de trabajo, podrían conseguir empleo en el *platform work* autónomo reduciéndose las posibilidades de discriminación por rasgos como el sexo o la edad. Un ejemplo, Etsy es una comunidad digital de nuevos emprendedores creativos, un mercado para millones de personas alrededor del mundo en el que se venden productos únicos. La comunidad Etsy integraba en 2014, sólo en Estados Unidos, a 4000 emprendedores creativos. Esta plataforma digital *democratiza* el acceso al emprendimiento: 38% son amas de casa, 23% jubilados, 15% estudiantes, 12% desempleados y un 7% enfermos o discapacitados⁹⁶.

A nivel europeo, las instituciones comunitarias constatan también la centralidad del trabajo autónomo en las dos últimas décadas debido a la crisis económica y a la evolución del mercado de trabajo y destacan que en la economía de plataformas, el trabajo por cuenta propia y sus nuevas formas suponen nuevas oportunidades de empleo, carreras profesionales que son cada vez menos lineales y personas que transitan entre diferentes estatutos de trabajo y/o combinan trabajo asalariado con autoempleo. Para el Parlamento europeo es oportuno encuadrar a los actores de la economía colaborativa en el ámbito de regulación del trabajador por cuenta propia completando su régimen y permitiendo que las plataformas desarrollen sus propias políticas de beneficios⁹⁷. Ahora bien, en el Informe *La protección social de los trabajadores en la economía de plataformas* del Parlamento Europeo⁹⁸, se evidencia que la exclusión de los *platforms workers* de una serie de protecciones sociales está estrechamente vinculada al aumento de las personas que trabajan pero que están excluidas de la categoría jurídica de empleados (trabajadores)⁹⁹. En

96 https://extfiles.etsy.com/Press/reports/Etsy_NewFaceofCreativeEntrepreneurs-hip_2015.pdf, p. 12.

En cifras, en España, en 2017 la Economía colaborativa ya tiene un impacto en el PIB del 1.4 % que se duplicará en 2025, siendo el sector servicios, como ya indicamos, el que tiene mayor potencial de crecimiento (*Estudio sobre Economía colaborativa en España, cit.*).

97 *The situation of workers in the collaborative economy*, cit.

98 Informe realizado por investigadores de la Universidad de Leeds a solicitud de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo (UE, noviembre 2017).

http://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document.html?reference=IPOL_STU%282017%29614184

99 En esta misma línea, la Estrategia Europa 2020 subraya que las importantes perspectivas de empleo en las continuas transformaciones estructurales derivadas de la digitalización, la globalización, el envejecimiento de la población y el cambio climático de la

base a ello, se recomienda a la UE, la revisión de los marcos jurídicos vigentes en aras a una cobertura más amplia de las protecciones sociales inclusiva de nuevas variaciones de prestación de servicios que superan las formas tradicionales. El marco de inclusión habría de ampliarse para todas las personas que necesitan protecciones sociales. A ello hay que sumar otra reflexión, aun cuando en algunos países sí existen estas formas de protección social, la relativamente corta duración del tiempo de trabajo o los bajos ingresos conduce a que, en la práctica, estos trabajadores no alcancen los umbrales de renta o de tiempo trabajado requeridos para tener acceso a la protección social¹⁰⁰.

En España, como acabamos de ver, de presente, el requisito de habitualidad referido (salarial, SMI)¹⁰¹ opera como mecanismo expulsor de la protección social de buena parte del *platform work* autónomo. Así, el limitado tiempo de dedicación y nivel de ingresos y la no posibilidad de cotizar por ingresos reales o a tiempo parcial, excluye la protección. En muchos casos, estos trabajadores autónomos digitales se ven expulsados materialmente del sistema al no poder hacer frente a aquellos costes sociales y ello es una nueva manifestación de trabajo no decente. Por otra parte, la referida rigidez del sistema de cotización al RETA supone también un obstáculo para la creación de este tipo de empleo flexible en las plataformas digitales (por necesidad o por oportunidad) pues éstas tienden a verificar previamente si sus prestadores de servicios están previamente dados de alta como forma de aminorar los riesgos de laboralidad y otros derivados como la falta de protección.

mano del trabajo por cuenta propia y del emprendimiento y la adopción de medidas de promoción del autoempleo como trabajo, deben ir acompañadas de la incorporación de otras dirigidas a la protección social de los trabajadores por cuenta propia.

100 La encuesta de base del Informe realizada a 1200 trabajadores de plataformas constata que el promedio de una semana de trabajo en ellas es de 23 horas, con frecuencia sumadas a otro empleo, con una remuneración media de 6 dólares (USD)/hora. Además, aun cuando la encuesta revela niveles relativamente altos de satisfacción laboral y bienestar emocional entre los trabajadores, ello se ve contrarrestado con una importante falta de autonomía, y por un significativo descontento con la retribución y la seguridad en el empleo. (*La protección social de los trabajadores en la economía de plataformas*. Parlamento Europeo)

101 *Vid., supra* 3.3.

5. Espacios para el fraude y trabajo no decente de la mujer: Modelo cooperativo (cooperativas de facturación y cooperativas del sector cárnico) y el uso desviado de la tarifa plana

La potencialidad del emprendimiento y el autoempleo como dinamizadores de riqueza y trabajo no se circunscribe a la dimensión del individual sino que alcanzan también al autoempleo colectivo a través de formas de Economía Social. En este contexto, la propia OIT reconoce a las cooperativas como creadoras de trabajo decente¹⁰². También desde la Unión Europea se insta a que la Comisión y los Estados miembros promuevan modelos de economía social intercambiando las mejores prácticas en este ámbito, teniendo en cuenta que las empresas sociales han dado prueba de resiliencia en los momentos de crisis económica.

En España, en los últimos años se asiste a una renovación en determinados modelos cooperativos. Frente al modelo asociativo clásico de cooperativa de trabajo asociado o de servicios para proteger de forma colectiva los intereses de los trabajadores autónomos ahora surgen otras figuras cooperativas dirigidas al emprendimiento, la protección de los trabajadores autónomos, la mejora de su productividad y la competitividad, la disminución de costes y la creación de empleo de calidad. A tal efecto, para hacer frente a estas situaciones y necesidades surgen las cooperativas de impulso empresarial en Andalucía y en Cantabria¹⁰³.

102 En la Conferencia Internacional del trabajo celebrada en junio 2017 en Ginebra, se aprobó la revisión de la Recomendación sobre Empleo y Trabajo Decente para la Paz y la Resiliencia. El nuevo texto recoge explícitamente: *«al permitir la recuperación y construir la resiliencia, los países deberían adoptar e implementar una estrategia comprensible y sostenible de empleo para promover un empleo pleno, productivo y escogido libremente y el trabajo digno para los hombres y mujeres»*, concretamente a través de *«la creación o restauración de un medio de apoyo para las empresas sostenibles, incluyendo la promoción de las iniciativas de economía social, con un enfoque particular en iniciativas para facilitar el acceso al financiamiento»*. La Alianza Cooperativa Internacional ve positivo este desarrollo junto con la previa Recomendación 193 de la OIT sobre la Promoción de las Cooperativas (2002).

103 Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de sociedades cooperativas andaluzas y su decreto de desarrollo, D 123/2014, de 2 de septiembre (arts. 81-86) y Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de cooperativas de Cantabria, respectivamente. *Vid.*, HERNÁNDEZ BEJARANO, M., “Nuevos modelos de cooperativas de trabajadores autónomos...”, *op. cit.*, ps. 157 y ss. y LOZANO LOZANO, A., “Cooperativas de trabajadores autónomos-cooperativas de impulso empresarial” en AA.VV. (dir. G. Fajardo García), *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 722.

Las cooperativas de facturación, por su parte, modelo cooperativo que nace en 2008 y que durante la crisis económica alcanza una importante expansión, carece de marco jurídico aplicable (ni en la clasificación general de cooperativas de la ley estatal ni en las leyes autonómicas). Pese a la anomia legal, funcionan bajo el modelo (y paraguas) cooperativo y ofrecen servicios comunes de gestión administrativa, fiscal, laboral y contable, asesoramiento jurídico on-line o telefónico y facturación. Ésta se lleva a cabo a nombre de la entidad que factura los servicios que previamente han sido prestados por el socio, profesional autónomo. La cooperativa es la que recibe generalmente el importe de la factura y descuenta de ella el pago de impuestos, la cotización del trabajador y una comisión (de un 4% a un 8%) para el sostenimiento de la cooperativa por los servicios colectivos que presta. Abonada la factura y descontados los citados gastos el socio recibe en su cuenta la liquidación resultante en un breve espacio de tiempo en concepto de anticipo societario. Por tanto, la percepción que recibe el socio no gira en torno a los excedentes económicos de la cooperativa (en base a la Ley General de Cooperativas –Ley 27/1999, art. 80–) sino al importe facturado por aquél¹⁰⁴.

El modelo resulta atractivo para los trabajadores por cuenta propia pues se cotiza al Régimen General (la cooperativa y no al RETA, el autónomo) y sólo por los días en que se prestan servicios y, en el pago de IRPF, la retención impositiva al trabajador es menor. A ello se une el soporte y estructura asociativa de la cooperativa que ayuda al profesional autónomo en sus exigencias administrativas, laborales, fiscales y contables. Ahora bien, no estamos ante cooperativas de trabajo asociado, las cooperativas de facturación no proporcionan trabajo a sus socios ni existe puesta en común de la actividad ya que cada socio realiza de forma autónoma y sin intervención alguna su actividad profesional. Más bien responden a plataformas de prestación de determinados servicios al trabajador autónomo cuya posición no es, en absoluto, la de socio cooperativista sino la de cliente de la entidad o empresa¹⁰⁵. Y tampoco cabe, en modo alguno, la cotización al Régimen general¹⁰⁶. Serían falsos tra-

104 HERNÁNDEZ BEJARANO, M., “Nuevos modelos de cooperativas de trabajadores autónomos...”, *op. cit.*, p. 177.

105 HERNÁNDEZ BEJARANO, M., *op. cit.*, p.181.

106 En agosto de 2017, el MEYSS, a la vista del informe remitido por el Área de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo de Valencia, descalifica la entidad societaria Factoo (posibilidad recogida en el art. 116 Ley 27/1999, General de Cooperativas). Esta cooperativa de facturación pese a estar constituida como cooperativa de trabajo asociado, «no realiza actividad cooperativa alguna». Unos meses más tarde, en enero de 2018, el

bajadores por cuenta ajena que, en realidad, son trabajadores autónomos.

Similar fraude pero en sentido inverso se localiza en las cooperativas de trabajo asociado del sector cárnico (con importante presencia femenina) que utilizan el paraguas cooperativo para vincularse con falsos trabajadores autónomos que son en realidad asalariados. Servicarne, por ejemplo, es una cooperativa de trabajo asociado integrada por socios con voto y con un título de 90,15 € cada uno pero en realidad es una herramienta que proporciona mano de obra barata y flexible al verdadero empresario, que es la empresa cárnica principal¹⁰⁷, que de esta manera obtiene una ventaja competitiva importante. De hecho, este modelo de trabajo no decente se concreta en unas retribuciones hasta un 40% inferiores a los contratados directamente por las empresas cárnicas y en un crecimiento de la industria cárnica durante la crisis del 23% (2008-2016)¹⁰⁸.

Otro espacio para el fraude localizado también en más falsos autónomos es a través del uso desviado de la tarifa plana. Diseñada para fomentar el emprendimiento y el trabajo autónomo aligerando los costes sociales en la fase inicial de un proyecto profesional o empresarial, no está arrojando los resultados esperados. De hecho, se afirma por las organizaciones de autónomos (UPTA) que este uso fraudulento de la figura del autónomo está contribuyendo a más precarización en el mercado de trabajo al buscarse únicamente una cuota de Seguridad Social reducida que se consigue con esta tarifa plana al RETA aun cuando el trabajador, en realidad, sea por cuenta ajena. Ello ha contribuido

Ministerio de Empleo obliga a darse de alta como trabajadores autónomos en el RETA a 3000 miembros de cooperativas de facturación evidenciándose con ello que el modelo cooperativo ha sido utilizado de forma fraudulenta.

107 Campofrío, Frimancha, Cárnica Frivall, Sada, Vacuno de Navarra...Hasta 52 empresas denuncia la Inspección de Trabajo han tenido como trabajadores a cooperativistas de Servicarne y el fraude afecta a unos 10.000 trabajadores, falsos autónomos, que han de ser dados de alta en el Régimen General. Tras haber sido dados de alta de oficio a instancia de la Inspección de Trabajo, las propias empresas utilizaron su acceso al Sistema Red para dar de baja a los trabajadores anteriormente inscritos. Ello motivó que el Consejo de Ministros del 3 de agosto de 2018 modificara el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, prohibiendo, desde su publicación en BOE (4 agosto), la anulación por las empresas afectadas de las altas realizadas de oficio a instancia de la Inspección de Trabajo.

108 La industria cárnica factura 96.400 millones de euros al año y tiene un peso del 3% en el PIB. En ella, sólo 6 de cada 100 contratos son indefinidos y se estima que el 26,6% son falsos autónomos (CCOO).

a generar una *burbuja* (irreal) *de emprendimiento* y así lo evidencian datos como la desproporción que existe, a juicio del MEYSS y de las asociaciones profesionales de autónomos, entre los beneficiarios de la tarifa plana y la evolución de los afiliados. La idea hacia el futuro es reformular la tarifa plana, no eliminarla, pues su regular utilización es beneficiosa para la puesta en marcha y desarrollo de proyectos de autoempleo. Se apunta la posibilidad de limitarla a autónomos con bajos ingresos lo que, unido a la propuesta de cotización por ingresos reales, llevaría a que aquélla se dirigiera a los trabajadores por cuenta propia que tuvieran ingresos en torno o incluso inferiores al SMI (propuesta, ésta última de las asociaciones UPTA y ATA, como indicamos).

Es evidente que la inadecuación de status jurídico del trabajador es una manifestación de trabajo no decente en la medida en que le priva de los derechos que le corresponderían en base a la prestación real de servicios que presta. Por ello, la regularización de los falsos autónomos es clave para alcanzar un trabajo digno con derechos, Trabajo decente. De ahí que en el *Plan Director por un Trabajo digno 2018-2020* esta regularización se recoja como medida de carácter operativo (de entre las 9 que fija) y se ubique bajo el epígrafe *Refuerzo de la lucha contra la Economía irregular*. El trabajo prestado como falso autónomo es calificado como *trabajo declarado incompleto* y en el Plan se hace referencia expresa también a la necesidad de actuar en el contexto del fraude a través de figuras cooperativas (en línea con lo que acabamos de ver). El Plan se completa, además, con medidas de carácter organizativo y está enmarcado en el diálogo político y social, desarrollará 2 planes de choque y se verá sometido a acciones de seguimiento y evaluación de objetivos¹⁰⁹.

6. Reflexiones finales

Las manifestaciones de trabajo no decente esbozadas habrán de ser objeto de superación en años venideros siendo clave, en este sentido, el papel de las instancias representativas de intereses profesionales de los trabajadores autónomos en un sentido amplio lo que da cabida también a los sindicatos que tienen atribuida constitucionalmente la tarea institucional de defensa de los intereses de los trabajadores. En un momento en el que se defiende y reclama la necesaria fijación de una base de derechos para todos los trabajadores sean por cuenta propia a o ajena, los sindicatos tienen mucho que decir y

¹⁰⁹ BOE 28.7.2018. <http://www.mitramiss.gob.es/es/destacados/HOME/plan-director-por-un-trabajo-digno.pdf>, págs. 43 y 44.

actuar en esta línea¹¹⁰. Ello no es algo extraño en nuestro sistema, los sindicatos ya intervienen, junto a otras asociaciones específicas de autónomos, en la negociación de acuerdos colectivos (Acuerdos de Interés Profesional de los TRADE)¹¹¹. De un lado, la transición justa hacia el Trabajo decente que pasa por el diálogo social y la negociación y, de otra, la transversalidad de la igualdad de género en el ODS 8, exigen la toma de partido en este sentido de cara a hacer más digno y justo el trabajo autónomo en general y específicamente el trabajo por cuenta propia de la mujer que se enfrenta a las necesidades comunes del autoempleo y a las particulares derivadas de su condición¹¹².

El enorme potencial del trabajo autónomo para empoderar a la mujer a través del empleo está teniendo también su reflejo a nivel asociativo. Como ejemplo, en 2018, la asociación UATAE, lanza la plataforma, *Somos autónomas*, dirigida a fomentar la cooperación, el aprendizaje y el trabajo conjunto de las mujeres autónomas en un entorno con mayor presencia masculina. La unión y la solidaridad, también en el trabajo autónomo (como lo fue en el trabajo asalariado), es clave en la conquista de espacios y derechos. En este contexto, el respeto a los derechos fundamentales, la adecuada articulación de la conciliación de la vida familiar y la actividad profesional, la protección de la seguridad y salud en el trabajo y la óptima protección social serán los focos de actuación esenciales para poder hablar de trabajo autónomo decente

110 Vid., EUROFOUND, *Exploring self-employment in the European Union*, cit., p. 62 y *Employment and working conditions of select types of platform work*. Ed. Unión Europea, Luxemburgo, 2018. También, WORKER ORGANIZATION OF EUROPE AND NORTH AMERICA, *Frankfurt Paper on Platform-Based Work. Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations* (<http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/>)-

111 A título de ejemplo, el 12 de abril de 2018 se firmó por UGT, CCOO, Atapan, Atad y Asra el AIP que regula las relaciones de empleo de los transportistas autónomos con Bimbo y Bakery Donuts Iberia.

112 Previamente, en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 (*Declaración sobre la Justicia Social*) se insistiría en la importancia del trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales en base a cuatro objetivos estratégicos inseparables, interrelacionados y que se refuerzan mutuamente, la promoción del empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo junto con la igualdad de género y la no discriminación como cuestiones transversales. Esta Declaración es guía de la OIT y sus miembros para responder al llamamiento urgente de asumir un papel pleno y activo en la Agenda 2030 -ODS- (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm)

de la mujer. Dimensiones, todas ellas que han de ser objeto de tutela de manera integrada en el marco de la Justicia Social¹¹³.

113 OIT. *Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente. Evaluación del impacto de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una globalización equitativa y conclusiones de la acción futura*, 2016.